

Parecer n.º 1/CRITE/2015
Entrada 04417 de 24/11/2015

Parecer

ASSUNTO: Parecer prévio da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CRITE), nos termos do artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, no âmbito do pedido de flexibilidade de horário, da trabalhadora ..., dirigido à sua entidade empregadora, "...".

I. OBJETO

- 1.1. Foi-nos remetido pela empresa "...", no passado dia 24 de novembro de 2015, um pedido de parecer prévio, nos termos do artigo 57.º, número 5 do Código do Trabalho (CT), no âmbito do pedido e recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, da trabalhadora ..., na sequência de comunicação interna por parte da entidade empregadora com vista à alteração do horário de trabalho.
- 1.2. A trabalhadora fundamenta o seu pedido de flexibilidade de horário nos seguintes termos:
 - 1.2.1. A trabalhadora é divorciada e tem a seu cargo os seus dois filhos menores, ... de 12 anos de idade e ... de 8 anos de idade;
 - 1.2.2. A trabalhadora vive com os menores em comunhão de mesa e habitação, sendo a única responsável pelos mesmos;
 - 1.2.3. Até à data os menores têm ficado com a sua avó de 83 anos, que tem problemas de saúde;
 - 1.2.4. Até ao momento tem feito dois turnos alternados com a sua única colega, uma semana entre as 09h00/17h00 com folga ao sábado e ao domingo e outra semana entre as 13h00/20h00 e no sábado das 09h00/13h00 com descanso ao sábado à tarde e ao domingo, atendendo a idade avançada da pessoa que ficava com os seus filhos, os problemas de saúde dessa pessoa e o fato de neste turno da tarde não conseguir prestar assistência aos filhos, solicitou a prática de um horário flexível, com um período normal de trabalho entre as 09h00 e as 17h30, com um intervalo de 30 minutos para refeição, de maneira a ser compatível com o horário da escola dos menores, até que a sua filha complete 12 anos de idade, ou seja em 29/07/2019.
- 1.3. Por carta datada de 2 de novembro de 2015, o empregador apresentou exposição, manifestando intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora, fundamentada em exigências imperiosas de funcionamento, nos termos seguintes:
 - 1.3.1. Referiu que, o horário de funcionamento do estabelecimento comercial encontra-se compreendido de segunda-feira a sexta-feira entre as 09h00 e as 20h00 e sábados das 9h00 às 13h00, sendo que com as suas funções só existe mais uma trabalhadora que dispõe de trabalho idêntico mas complementar ao seu, por forma a manter o estabelecimento aberto ao público;
 - 1.3.2. Mais refere que, os horários foram estabelecidos em conformidade com os períodos de maior afluência do público e com o período de funcionamento do estabelecimento comercial, por forma a otimizar e maximizar os recursos humanos disponíveis face às solicitações dos clientes;

- 1.3.3. Acresce que, a seu ver, a alteração do horário de trabalho, implicaria, desde logo, a alteração do horário de trabalho da colega, fato que não se encontra inteiramente na sua livre disponibilidade, não se justificando, portanto, esta pretensão.
- 1.4. Foram-nos remetidos pela empresa os seguintes documentos:
 - 1.4.1. Pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora ...;
 - 1.4.2. Atestado da Junta de Freguesia de São Pedro que comprova a composição do agregado familiar;
 - 1.4.3. Comunicação da recusa do pedido de flexibilidade de horário, por parte do empregador;
 - 1.4.4. Resposta da trabalhadora à comunicação da recusa do empregador;
 - 1.4.5. Requerimento de pedido de parecer à CRITE.
- 1.5. Por se revelar necessário, foi solicitado às partes que prestassem alguns esclarecimentos relativamente a algumas questões, na tentativa de encontrar uma solução compatível com o interesse de ambas as partes, nomeadamente, estabelecer um horário de trabalho que permitisse à trabalhadora cumprir com as suas responsabilidades familiares.
- 1.6. Assim, pela trabalhadora foi referido que:
 - 1.6.1. Considera que a recusa do seu pedido de flexibilidade do horário de trabalho prende-se com represálias por ser amiga da ex-mulher do sócio-gerente da empresa, que a considera causadora do seu divórcio;
 - 1.6.2. Referiu também que essa recusa terá surgido por ter apresentado queixa no início de outubro do presente ano na Inspeção Regional do Trabalho, por não ter autorização para o gozo de férias que coincidam com as necessidades escolares dos seus filhos menores, e por ter apresentado baixa psicológica no dia 8 de outubro de 2015;
 - 1.6.3. Acresce o fato de, não tem familiares com quem deixe os filhos menores, para além da sua avó de 83 anos com problemas de saúde, e que o seu ex-marido trabalha para o mesmo grupo, “Universidade do Condutor”, onde presta os seus serviços no horário das 16h00 às 20h00 e não pode tomar conta das crianças nos dias em que a requerente presta serviços no mesmo horário;
 - 1.6.4. Por último refere que, quando o colega da “...” está de férias uma delas (requerente ou colega) rendem-no no seu posto de trabalho, contudo o mesmo não sucede quando ela ou a sua colega estão de férias, tendo quem fica de prestar serviço durante 11 horas consecutivas sem possibilidade de ir à casa de banho ou almoçar;
 - 1.6.5. Para além do que, diz que a sua colega demonstrou disponibilidade para prestar os seus serviços no horário da tarde.
- 1.7. Pese embora a entidade empregadora tenha recebido a notificação para comparecer nos Serviços da CRITE para prestar declarações, (conforme documento em anexo), não compareceu nem contactou este serviço para agendar nova reunião.
- 1.8. Numa última tentativa de compatibilizar o interesse das partes, foi solicitado à trabalhadora que se pronunciasse em relação ao horário de trabalho ora proposto, salientando que o direito que lhe assiste não é um direito absoluto, podendo o pedido de horário de trabalho flexível ser recusado “*com fundamento em exigências*”

imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, tendo a trabalhadora reiterado a sua posição.

2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. De acordo com o artigo 56.º, n.º 1 do CT, o trabalhador com filho menor de 12 anos tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.
- 2.2. Definem os n.ºs 2 e 3 do mesmo preceito, o seguinte: *“entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”,* devendo este horário, a elaborar pelo empregador, *“a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual à metade do período normal de trabalho diário; b) indicar os períodos de início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal do trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; c) estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*
- 2.3. Através das referidas das normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrada no artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa.
- 2.4. No mesmo sentido, referem os artigos 69.º, n.º 2 da CRP e 33.º do Código do Trabalho (CT), que a maternidade constitui um valor social eminente.
- 2.5. Para beneficiar deste direito, a trabalhadora tem de solicitar com uma antecedência de 30 dias, por escrito, ao empregador a sua intenção de usufruir, no caso em apreço, de flexibilidade de horário, indicando os seguintes elementos: o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e a declaração da qual conste que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação, como enuncia o artigo 57.º, n.º 1 do CT.
- 2.6. Este pedido poderá ser recusado pelo empregador, como previsto pelo n.º 2 do mesmo artigo, desde que fundamentado *“em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.*
- 2.7. Por força dos artigos 8.º e 9.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M, de 3 de agosto, que adaptou à Região Autónoma da Madeira a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho que regulamenta o CT (que nesta matéria se mantém vigente por força do disposto na alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) que as competências cometidas na legislação à CITE são nesta Região Autónoma atribuídas à Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE).

- 2.8. Este parecer deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora no prazo de 30 dias, sob pena de, não o fazendo, ser o mesmo considerado favorável à intenção do empregador, como prevê o artigo 57.º, n.º 6 do CT.
- 2.9. Nesse sentido, foi remetido pelo empregador à CRITE, no dia 24 de novembro, cópia do pedido, da comunicação à trabalhadora fundamentando a intenção de recusar, e da apreciação da trabalhadora, bem como do pedido de parecer, nos termos do artigo 57.º, n.º 5 do CT.
- 2.10. Ora, no presente caso, e no que toca às razões invocadas pela trabalhadora, é de referir que:
- 2.10.1. Foram cumpridas todas as formalidades exigidas por lei para o pedido de flexibilização do horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora;
- 2.10.2. A trabalhadora solicita trabalhar com horário elaborado e afixado pela entidade empregadora, entre as 9h00 e as 17h30, pelo facto de ser mãe de um menor de 8 anos de idade, que se encontra à sua inteira responsabilidade, conforme consta do respetivo pedido de flexibilização de horário;
- 2.10.3. Alegou, assim, a trabalhadora motivos de âmbito pessoal para fundamentar o seu pedido de flexibilidade do horário, dispostos nos pontos 1.2. e 1.6. do presente parecer;
- 2.11. Por seu lado a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa em razões inerentes ao funcionamento do serviço onde a trabalhadora se insere, nomeadamente devido às limitações inerentes à gestão dos recursos humanos existentes; No caso em análise, caso fosse autorizada a flexibilidade, poderia a entidade empregadora estar a criar condições privilegiadas em relação a outros trabalhadores da empresa em igualdade de circunstâncias, violando assim o princípio da igualdade.

3. CONCLUSÃO

- 3.1. Devendo o empregador elaborar um regime de flexibilidade de horário, ao abrigo do artigo 56.º, n.º 3 do CT, que tenha em consideração quer os seus interesses, quer os interesses dos trabalhadores com responsabilidades familiares, é de sublinhar que este direito não é um direito absoluto, estando sempre dependente da aceitação do horário flexível por parte do empregador.
- 3.2. Face à impossibilidade de contactar o requerente e de comprovar a indisponibilidade para a substituição da trabalhadora, emite a CRITE um parecer desfavorável à intenção de recusa por parte da requerente em conceder a flexibilização de horária requerida pela trabalhadora ...
- 3.3. Deve o conteúdo do presente parecer ser de imediato comunicado ao empregador e à trabalhadora, conforme o disposto nos termos do artigo 57.º, n.º 6 do CT.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES, NA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA CRITE NO DIA 14 DE DEZEMBRO DE 2015.